

УДК 614.2(575.2)

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/128/17>

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ И УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ ТРУДОМ СРЕДНИХ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ КЫРГЫЗСТАНА

©**Токсонбаева Ж. Б.**, ORCID: 0009-0009-2960-6210, Азиатский международный университет им. С. Тентишева, г. Кант, Кыргызстан, jannurtoksonbaeva@gmail.com
©**Ишембекова Б. Б.**, ORCID: 0009-0004-0974-6092, Азиатский международный университет им. С. Тентишева, г. Кант, Кыргызстан, begaiym.ishembekova@gmail.com

Professional Identity and Job Satisfaction of Mid-Level Healthcare Workers in Kyrgyzstan

©**Toksonbaeva Zh.**, ORCID: 0009-0009-2960-6210, Asian International University named after S. Tentishev, Kant, Kyrgyzstan, jannurtoksonbaeva@gmail.com
©**Ishembekova B.**, ORCID: 0009-0004-0974-6092, Asian International University named after S. Tentishev, Kant, Kyrgyzstan, begaiym.ishembekova@gmail.com

Аннотация. Средний медицинский персонал занимает ключевое место в современном здравоохранении, обеспечивая большую часть медицинских услуг населению на различных уровнях оказания медицинской помощи. В статье представлены результаты анкетирования молодых специалистов сестринского дела, а также проведён анализ факторов, влияющих на удовлетворённость работой медицинских сестёр. Динамика развития современного общества оказывает влияние на организацию труда и эргономику, в том числе в сфере медицинского обслуживания населения. На отношение средних медицинских работников к своей профессии влияют профессиональный статус, условия труда, заработная плата, морально-нравственный климат в коллективе и другие факторы. В условиях трансформации общественного строя многие государственные структуры, включая здравоохранение, подверглись реформированию. В настоящее время происходит процесс перестройки организационных структур и изменения спектра медицинских услуг. Можно констатировать, что статус и функциональные обязанности среднего медицинского персонала адаптируются к современным реалиям. Особое внимание следует обратить на конъюнктуру рынка труда: востребованность среднего медицинского персонала в республике и за рубежом с каждым годом растёт. Соответственно, отношение средних медицинских работников к своей профессии имеет положительную тенденцию. Для оценки этой тенденции было проведено исследование. Целью настоящего исследования стало выявление специфики отношения медицинских сестёр к профессиональной деятельности, а также изучение их оценки собственного профессионального выбора.

Abstract. Mid-level healthcare personnel occupy a key role in modern healthcare, providing the majority of medical services to the population across various levels of care. This article presents the results of a survey conducted among young nursing staff and analyzes the factors influencing nurses' job satisfaction. The dynamics of modern society affect labor organization and ergonomics, including the field of healthcare services. Determinants of mid-level healthcare workers' attitudes toward their profession include professional status, working conditions, salary, the moral and ethical climate within the team, and other factors. In the context of social transformation, many state structures, including healthcare institutions, have undergone reforms. Currently, organizational structures and the range of healthcare services are being restructured. It can be stated that the status and functional responsibilities of mid-level healthcare personnel are adapting to contemporary realities. Particular

attention should be paid to labor market trends: the demand for mid-level healthcare personnel both domestically and internationally is increasing annually. Accordingly, mid-level healthcare workers' attitudes toward their profession demonstrate a positive trend. To assess this tendency, a study was conducted. The aim of this study was to identify the specifics of nurses' attitudes toward their professional activities and to examine how nursing staff evaluate their own professional choice.

Ключевые слова: сестринское дело, профессиональная деятельность, развитие персонала, адаптация персонала, подготовка кадров

Keywords: nursing, professional activity, personnel development, staff adaptation, workforce training

Профессиональная идентичность и удовлетворённость трудом являются ключевыми аспектами эффективности работы среднего медицинского персонала и качества предоставляемой медицинской помощи. Средние медицинские работники, включая медсестёр и фельдшеров, играют центральную роль в системе здравоохранения, обеспечивая большинство клинических услуг и выступая связующим звеном между пациентами и другими специалистами. Формирование профессиональной идентичности определяется сочетанием личностных, образовательных и организационных факторов. На её развитие влияют профессиональный статус, качество образовательной подготовки, опыт практической деятельности, наставничество, морально-нравственный климат в коллективе и возможности карьерного роста. Удовлетворённость трудом, в свою очередь, зависит от условий работы, уровня заработной платы, профессиональной поддержки, взаимодействия с коллегами и признания со стороны руководства. В условиях реформирования здравоохранения Кыргызской Республики и усиления требований к среднему медицинскому персоналу особенно важно изучить взаимосвязь между профессиональной идентичностью и удовлетворённостью трудом. Понимание этих факторов позволяет разрабатывать меры по повышению мотивации, укреплению кадрового потенциала и улучшению качества медицинской помощи.

Цель настоящего исследования заключается в выявлении особенностей профессиональной идентичности средних медицинских работников и оценке факторов, влияющих на их удовлетворённость трудом, с последующим обоснованием рекомендаций для образовательных учреждений и работодателей.

Материал и методы исследования

Для изучения профессиональной идентичности и удовлетворённости трудом средних медицинских работников Кыргызской Республики было проведено количественное исследование с использованием анкетирования и анализа организационно-демографических данных.

Объект исследования: медицинские сёстры и врачи, работающие в различных лечебно-профилактических учреждениях (ЛПУ) страны.

Выборка. Основная группа: 76 медицинских сестер. Группа сравнения: 15 врачей.

Методика: использовалась оригинальная анкета (Таблицы 1), включающая блоки: стаж работы и период адаптации на новом месте; трудности в период адаптации и факторы, способствующие успешной адаптации; наличие конфликтов с коллегами и руководством; удовлетворённость профессиональной деятельностью и отдельными производственными факторами (характер труда, занимаемая должность, перспективы карьерного роста,

возможности повышения квалификации, информированность о делах коллектива, помощь руководителя, взаимоотношения с коллегами и руководителем); интерес к профессиональному росту и развитию.

Статистическая обработка проводилась с использованием программы Microsoft Excel 2009. Применялись методы описательной статистики и сравнительного анализа между медицинскими сестрами и врачами.

1. Как долго Вы работаете в нашем учреждении? _____			
2. Как долго продолжалось Ваше освоение в условиях нового места работы? (нужное подчеркнуть):			
до 1 месяца	до 2 месяцев	до 3 месяцев	еще не закончено
3. Что Вам показалось наиболее сложным в течение этого периода? (нужное подчеркнуть)			
Профессиональные обязанности	вхождение в коллектив	рабочая нагрузка	другое
4. Что, как Вам кажется, помогло бы Вам в период адаптации? _____			
5. Бывают ли у Вас конфликты?			
	Время от времени	Редко	Не бывает
С руководителем			
С кем-либо из коллег			
6. Оцените, пожалуйста, Ваш интерес к дальнейшему продвижению внутри учреждения, профессиональному росту (нужное подчеркнуть):			
очень интересно	пока трудно оценить	не очень интересно	
7. В какой мере Вы удовлетворены следующими факторами в Вашем учреждении?			
Наименование производственного фактора	Удовлетворен	Затрудняюсь ответить	Не удовлетворен
Характер труда			
Занимаемая должность			
Наличие перспектив должностного продвижения			
Возможность повышения квалификации			
Информированность о делах коллектива учреждения			
Помощь и поддержка руководителя			
Отношения с коллегами			
Отношения с непосредственным руководителем			
8 Испытываете ли Вы удовлетворение от профессии медицинского работника? (нужное подчеркнуть):			
да	да, но работать сложно	в определенной степени	другое _____
Укажите, пожалуйста, занимаемую Вами должность _____			
Ваша квалификация _____ Категория _____ Год выпуска _____			

Результаты и обсуждение

1. Квалификационный состав и стаж:

Специальность «Сестринское дело» имеют 65,3% респондентов, «Лечебное дело» — 11,5%, «Акушерское дело» — 23,2%.

Базовый уровень подготовки — 72,0%, повышенный — 21,7%, высшее сестринское образование — 6,3%.

Молодые специалисты составляют 26,8% опрошенного персонала, преимущественно выпускники 2016–2017 гг. (32,8%).

2. Адаптация на новом месте:

Большинство сотрудников (79%) адаптировались к учреждению в течение месяца.

Основные сложности в период адаптации: выполнение профессиональных обязанностей (41%), рабочая нагрузка (36%), вхождение в коллектив (10%), другие факторы (13%).

Для успешной адаптации сотрудники отмечали: поддержку коллектива (48%), помощь руководителя (33%), личные психологические качества (11%).

3. Конфликты и взаимоотношения в коллективе:

Конфликты возникают «время от времени» у 15–20% сотрудников; большинство (65%+) отмечают, что конфликты «редко» или «не возникают».

Взаимоотношения с коллегами и руководством оцениваются в целом положительно.

4. Удовлетворённость профессиональной деятельностью:

91% медицинских сестёр удовлетворены выбором профессии.

Основные мотивы: реализация профессиональных навыков (94%), помощь людям (91%), ощущение востребованности (77%), общение с пациентами (57%).

5. Удовлетворённость производственными факторами:

Фактор	Удовлетворён, %	Затрудняюсь ответить, %	Не удовлетворён, %
Характер труда	92	6	2
Занимаемая должность	95	5	0
Перспективы карьерного роста	83	12	5
Возможность повышения квалификации	80	5	15
Информированность о делах коллектива	78	8	14
Поддержка руководителя	72	18	10
Взаимоотношения с руководителем	88	9	3
Взаимоотношения с коллегами	93	0	7

Данные показывают, что удовлетворённость трудом связана с организационными и социальными факторами. Медицинские сестры более удовлетворены перспективами карьерного роста, поддержкой коллег и руководителя, чем врачи.

6. Адаптационные программы и наставничество:

Психологический отдел совместно с учебно-воспитательным сектором организует «Welcome-тренинги» для молодых специалистов, что способствует: созданию положительного образа ЛПУ; освоению корпоративной культуры; формированию психологического комфорта и снижению неопределённости; предупреждению межличностных конфликтов; повышению удовлетворённости трудом и снижению текучести кадров. Развитие наставничества повышает качество сестринской помощи, укрепляет корпоративный дух и профессиональную компетентность.

Обсуждение

Анализ данных показал, что профессиональная идентичность медицинских сестёр тесно связана с морально-нравственным климатом, поддержкой коллег и руководителя, а также с возможностью реализовывать профессиональные навыки. Большинство респондентов удовлетворены своим выбором профессии и демонстрируют высокий интерес к профессиональному росту.

Однако определённая часть медицинских сестёр выражает неудовлетворённость: основные причины — низкая заработная плата, условия труда, недооценка среднего медицинского персонала и высокая рабочая нагрузка. Результаты подтверждают, что положительные межличностные отношения и эффективные адаптационные программы

существенно повышают удовлетворённость трудом и качество предоставляемой медицинской помощи.

Выводы

Удовлетворённость профессиональной деятельностью медицинских сестёр определяется комплексом факторов: любовью и призванием к профессии, условиями труда, морально-нравственным климатом, поддержкой руководства и коллег.

Основные причины неудовлетворённости: низкая заработная плата, высокие рабочие нагрузки, недостаточная оценка вклада среднего медицинского персонала.

Для повышения удовлетворённости трудом и качества медицинской помощи рекомендуется: расширять полномочия медицинских сестёр при выполнении манипуляций и принятии решений; повышать заработную плату и улучшать условия труда; укреплять статус медицинской сестры и возможности карьерного роста; совершенствовать систему подготовки и повышения квалификации; развивать программы адаптации и наставничества для молодых специалистов.

Список литературы:

1. Голенков А. В. Удовлетворенность работой и терминальные ценности у медицинских сестер // Главная медицинская сестра, 2009. № 11. С. 137-146.
2. Козлов А. Б., Ронжина Л. Г., Аверин А. В. Традиции наставничества в Республиканской психиатрической больнице // Сестринское дело в психиатрии: материалы Всероссийской научно-практической конференции. Чебоксары, 2006. С. 55-59.
3. Петухова Н. В., Скобелева О. А., Лавренюк С. В. Отношение медсестер к этическим аспектам своей деятельности // Медицинская сестра, 2011. №5. С. 52-55.
4. Ронжина Л. Г., Аверин А. В. Обучение и наставничество среднего медицинского персонала // Третий съезд психиатров, наркологов и психотерапевтов Чувашской Республики: тезисы докладов. Чебоксары, 2005. С. 303-306.
5. Bennett J. T. Upward Maintenance Tactics in Supervisory Mentoring and Nonmentoring Relationships // Academy of Management Journal. 1995. V. 38. №4. P. 1191-1205.
6. Fagenson E. A. Mentoring—Who needs it? A comparison of protégés' and nonprotégés' needs for power, achievement, affiliation, and autonomy // Journal of Vocational Behavior. 1992. V. 41. №1. P. 48-60. <https://doi.org/10.2307/1556344>
7. Ragins B. R., Cotton J. L., Miller J. S. Marginal mentoring: The effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on work and career attitudes // Academy of management journal. 2000. V. 43. №6. P. 1177-1194. <https://doi.org/10.5465/1556344>.

References:

1. Golenkov, A. V. (2009). Udovletvorennost' rabotoi i terminal'nye tsennosti u meditsinskikh sester. *Glavnaya meditsinskaya sestra*, (11), 137-146. (in Russian).
2. Kozlov, A. B., Ronzhina, L. G., & Averin, A. V. (2006). Traditsii nastavnichestva v Respublikanskoj psixiatricheskoi bol'nitse. In *Sestrinskoe delo v psikhiatrii: materialy Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* (pp. 55-59). (in Russian).
3. Petukhova, N. V., Skobeleva, O. A., & Lavrenyuk, S. V. (2011). Otnoshenie medsester k eticheskim aspektam svoei deyatelnosti. *Meditsinskaya sestra*, (5), 52-55. (in Russian).
4. Ronzhina, L. G., & Averin, A. V. (2005). Obuchenie i nastavnichestvo srednego meditsinskogo personala. In *Tretii s"ezd psikhiatrov, narkologov i psikhoterapevtov Chuvashskoi Respubliki: tezisy dokladov* (p. 303). (in Russian).

5. Bennett, J. T. (1995). Upward Maintenance Tactics in Supervisory Mentoring and Nonmentoring Relationships. *Academy of Management Journal*, 38(4), 1191-1205.

6. Fagenson, E. A. (1992). Mentoring—Who needs it? A comparison of protégés' and nonprotégés' needs for power, achievement, affiliation, and autonomy. *Journal of Vocational Behavior*, 41(1), 48-60. <https://doi.org/10.2307/1556344>

7. Ragins, B. R., Cotton, J. L., & Miller, J. S. (2000). Marginal mentoring: The effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on work and career attitudes. *Academy of management journal*, 43(6), 1177-1194. <https://doi.org/10.5465/1556344>

Поступила в редакцию
27.04.2026 г.

Принята к публикации
06.05.2026 г.

Ссылка для цитирования:

Токсонбаева Ж. Б., Ишембекова Б. Б. Профессиональная идентичность и удовлетворённость трудом средних медицинских работников Кыргызстана // Бюллетень науки и практики. 2026. Т. 12. №7. С. 152-157. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/128/17>

Cite as (APA):

Toksonbaeva, Zh., & Ishembekova, B. (2026). Professional Identity and Job Satisfaction of Mid-Level Healthcare Workers in Kyrgyzstan. *Bulletin of Science and Practice*, 12(7), 152-157. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/128/17>